

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN RAKYAT KAB. PUNCAK JAYA)**

**Yan Firdaus Tandirerung**

*Program Studi Magister Manajemen, Direktorat Pascasarjana, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang*

**Andi Nu Graha**

**Endang Surjati**

*Program Studi Magister Manajemen, Direktorat Pascasarjana, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang*

[andinu@unikama.ac.id](mailto:andinu@unikama.ac.id) [endangsuryati@unikama.ac.id](mailto:endangsuryati@unikama.ac.id)

### ***Abstrak***

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 97 pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Rakyat Kab. Puncak Jaya. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai, budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai, motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Saran untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan tentang efektifitas dengan inisiatif dalam melakukan tugas.

**Kata kunci** – Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

### ***Abstract***

Abstract This research aims to determine the influence of organizational culture and work motivation on employee performance. This research uses quantitative methods, using saturated sampling, namely 97 employees of the Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Rakyat Kab. Puncak Jaya. The data analysis used is multiple linear regression. The research results show that organizational culture and work motivation can improve employee performance, organizational culture can improve employee performance, work motivation can improve employee performance. Suggestions for improving employee performance need to pay attention to effectiveness with initiative in carrying out tasks.

**Keywords** – Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Kinerja Pegawai akan terwujud jika para pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung-jawabnya, sehingga seorang pimpinan lembaga atau instansi harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para pegawai supaya kinerja dalam bekerja menjadi lebih baik. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja di perusahaan kebanyakan tergantung pada kinerja individu tenaga kerja dan untuk memiliki sumber daya manusia yang tepat, maka perusahaan perlu melakukan berbagai usaha, salah satu adalah pemberian motivasi yang dimaksudkan sebagai pemberian rangsangan terhadap karyawan agar bekerja dengan segala Upaya.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting terhadap kesuksesan organisasi untuk membangun kinerja ekonomi dalam jangka panjang. Organisasi merupakan suatu sistem yang mempengaruhi satu sama lain, jadi apabila salah satu dari sub sistem tersebut mengalami kerusakan maka akan mempengaruhi sub sistem lainnya. Salah satu unsur yang terdapat dalam sistem tersebut yang menentukan sehat atau tidaknya sebuah organisasi adalah pada sumber daya manusia.

Motivasi sebagai mana dijelaskan oleh Dessler (2020) adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi pegawai menurut Busro (2018) diasumsikan sebagai berbagai macam kebutuhan, antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualitas diri.

Penyediaan fasilitas yang kurang memadai seperti seperangkat computer yang disediakan kurang ter-update menjadi pemicu rasa malas pegawai dalam mempelajarinya. Sedangkan, saat ini sebagian besar pekerjaan menggunakan teknologi terkini berbasis komputer dan internet. Hal tersebut menjadi permasalahan yang dapat dijadikan perhatian tersendiri bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Puncak Jaya. Jika dilihat dari indikator yang mempengaruhi motivasi kerja yakni kebutuhan fisik, maka hal tersebut tergolong rendah karena penyediaan fasilitas yang kurang memadai. Permasalahan lainnya yang terdapat di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Puncak Jaya berkaitan erat dengan budaya organisasi.

Berdasarkan latar belakang mengenai kurangnya kesadaran terhadap budaya organisasi dilihat dari sikap dan perilaku yang kurang disiplin pada beberapa pegawai di saat jam kerja dan keterlambatan masuk kerja pada beberapa pegawai setelah jam istirahat, serta menurunnya motivasi dilihat dari kurangnya penyediaan fasilitas komputer yang uptodate sehingga membuat rendahnya keinginan untuk mempelajari teknologi pada beberapa pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Puncak Jaya, diperlukan kajian yang lebih dalam agar Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Puncak Jaya tetap dapat memberi pelayanan kepada publik dengan efektif serta menghasilkan kinerja yang baik. Kajian ini mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Puncak Jaya.

Peneliti terdorong untuk melakukan penelitian pada instansi ini karena setelah dilakukan observasi pendahuluan, peneliti mengetahui beban kerja pegawai yang cukup menguras tenaga dan pikiran, sehingga motivasi kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyehatkan bagi pegawai. Peneliti ingin mengetahui apakah variabel budaya organisasi terhadap motivasi dapat berpengaruh pada kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan

Perumahan Rakyat Kab. Puncak Jaya. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang diberi judul pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Puncak Jaya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai (Y)

Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efisien penuh kesetiaan. Indikatornya meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

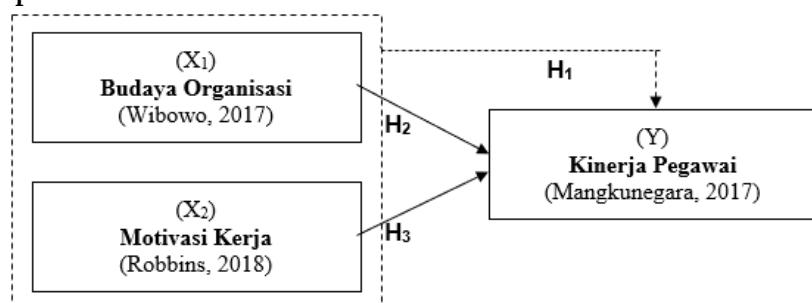
### Budaya Organisasi (X1)

Priansa (2017) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan diberlakukan di dalam organisasi tersebut agar bisa diterima melalui lingkungannya. Indikatornya meliputi inovasi, orientasi hasil, agresif dan stabilitas kerja.

### Motivasi Kerja (X2)

Robbins (2018) merupakan suatu proses yang menyebabkan intensitas individu, dalam usaha mengarahkan terus menerus untuk mencapai tujuan. Indikatornya meliputi kebutuhan dalam mencapai keusksesan, kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja, kebutuhan untuk berafiliasi.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

Parsial : —————→

Simultan : -----→

### Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja yang dihasilkan pegawai. Budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian hal yang mengarahkan pegawai agar menghasilkan perilaku dan kinerja yang positif. Budaya positif yang tertanam dengan baik akan menciptakan nilai-nilai dan perilaku yang mengarah pada kesejahteraan dan peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, secara tidak langsung motivasi pegawai terhadap organisasi atau perusahaan akan semakin kuat. Pegawai yang motivasinya tinggi akan menghasilkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga memberi dampak positif terhadap kinerja mereka. Hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan dalam penelitian oleh Soden, *et al* (2023), Rahmawaty, *et al* (2022), Rizal, *et al* (2021), Dewi, *et al* (2021), Yuliana dan Galuh (2021), Wiyanto dan Muhammad (2021), Gusti (2021), Manan (2021), Majid, *et al* (2021), Asan, *et al* (2020), Djodjobo, *et al* (2020), Chien, *et al* (2020), Susanto (2019), Nwakoby, *et al* (2019), Wayan (2018) dan Dharma (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya Organisasi merupakan sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang pada umumnya dimiliki hingga muncul dalam sebuah organisasi, yang dikemukakan dengan lebih sederhana. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi ini kemungkinan tidak diungkapkan, namun akan membentuk cara seseorang dalam berperilaku dan melakukan sesuatu. Suatu budaya positif yang tertuang dan dibiasakan di dalam organisasi tentunya akan memberi dampak positif terhadap kinerja anggota organisasi tersebut, yakni tercapainya hasil kinerja yang baik dan maksimal. Hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan dalam penelitian oleh Rizal, *et al* (2021), Dewi, *et al* (2021), Yuliana dan Galuh (2021), Wiyanto dan Muhammad (2021), Gusti (2021), Manan (2021), Asan, *et al* (2020), Nwakoby, *et al* (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja merupakan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai mencapai benda atau bukan benda tersebut. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja pegawai yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apa bila tidak ada motivasi, karena motivasi sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan akan berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan dalam penelitian oleh Soden, *et al* (2023), Rahmawaty, *et al* (2022), Majid, *et al* (2021), Djodjobo, *et al* (2020), Chien, *et al* (2020), Susanto (2019), Wayan (2018) dan Dharma (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **HIPOTESIS**

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti, yang mana permasalahan telah disebutkan di dalam rumusan masalah. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, dengan menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 97 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Puncak Jaya. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan

Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Puncak Jaya dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), hasil analisis terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constanta)	0,077	0,216		0,355	0,723
Budaya Organisasi (X1)	0,455	0,096	0,439	4,714	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,492	0,096	0,477	5,124	0,000
R Square (R <sup>2</sup> )	0,777		F = 164,231		
Adjusted R Square	0,773		Sig F = 0,000		

Sumber : data diolah, 2024

Dari tabel diatas maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,077 + 0,455X_1 + 0,492X_2 + 0,216$$

Dari persamaan regresi tersebut, diketahui bahwa :

1. Nilai konstanta 0,077 memiliki arti jika variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sama dengan 0 (nol), kinerja pegawai (Y) sebesar 0,077, apabila tidak ada budaya organisasi dan motivasi kerja maka kinerja pegawai akan sangat rendah.
2. Variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai sebesar 0,455 hal ini menyatakan bahwa setiap satuan variabel budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 0,455 terhadap kinerja pegawai apabila variabel lainnya tetap. Data tersebut menunjukkan koefisien nilai budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin kuat budaya organisasi akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.
3. Variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai sebesar 0,492 hal ini menyatakan bahwa setiap satuan variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 0,492 terhadap kinerja pegawai apabila variabel lainnya tetap. Data tersebut menunjukkan koefisien nilai motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin efektif motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

### Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena kinerja pegawai yang dibentuk indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektifitas ternyata hasil yang dominan ada pada indikator ketepatan waktu dengan kecepatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Artinya, jika pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan cepat maka hal ini akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai dibentuk oleh indikator inovasi, orientasi hasil, agresif dan stabilitas kerja ternyata hasil yang dominan ada pada indikator stabilitas kerja dengan pegawai mampu menjaga kesehatan dengan prima. Variabel motivasi kerja yang dibentuk oleh indikator kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja dan kebutuhan untuk berafiliasi ternyata hasil yang dominan ada pada indikator kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja dengan mengerjakan tugas yang rumit dan menyelesaikan masalah dengan standar yang tinggi.

Hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan dalam penelitian oleh Soden, *et al* (2023), Rahmawaty, *et al* (2022), Rizal, *et al* (2021), Dewi, *et al* (2021), Yuliana dan Galuh (2021), Wiyanto dan Muhammad (2021), Gusti (2021), Manan (2021), Majid, *et al* (2021), Asan, *et al* (2020), Djodjobo, *et al* (2020), Chien, *et al* (2020), Susanto (2019), Nwakoby, *et al* (2019), Wayan (2018) dan Dharma (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi dibentuk oleh indikator inovasi, orientasi hasil, agresif dan stabilitas kerja ternyata hasil yang dominan ada pada indikator stabilitas kerja dengan pegawai mampu menjaga kesehatan dengan prima. Artinya pegawai mampu menjaga kesehatannya dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Budaya organisasi merupakan pemegang peran penting dalam pencapaian target perusahaan. Jika suatu kebiasaan yang dianut oleh anggota perusahaan sangat baik maka dampak dalam kinerja pegawai akan baik juga. Serta budaya organisasi juga dapat menjadi karakteristik suatu perusahaan, sehingga tiap - tiap perusahaan berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu ditingkatkan dalam inovasi yaitu pegawai mampu mengambil keputusan dengan baik. Jika pegawai mampu mengambil keputusan dengan baik, maka hal ini akan memudahkan pegawai dalam bekerja karena dapat mengambil keputusan dalam setiap permasalahan dengan baik. Hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan dalam penelitian oleh Rizal, *et al* (2021), Dewi, *et al* (2021), Yuliana dan Galuh (2021), Wiyanto dan Muhammad (2021), Gusti (2021), Manan (2021), Asan, *et al* (2020), Nwakoby, *et al* (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja yang dibentuk oleh indikator kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja dan kebutuhan untuk berafiliasi ternyata hasil yang dominan ada pada indikator kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja dengan mengerjakan tugas yang rumit dan menyelesaikan masalah dengan standar yang tinggi. Artinya pegawai yang mampu mengerjakan tugas yang rumit sehingga mampu menyelesaikan masalah dengan standar yang tinggi. Motivasi kerja merupakan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai mencapai benda atau bukan benda tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu ditingkatkan dalam hal kebutuhan untuk berafiliasi yaitu dengan menjalin hubungan timbal balik. Hubungan timbal balik dalam bekerja juga

sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan dalam penelitian oleh Soden, *et al* (2023), Rahmawaty, *et al* (2022), Majid, *et al* (2021), Djodjobo, *et al* (2020), Chien, *et al* (2020), Susanto (2019), Wayan (2018) dan Dharma (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai, budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai, motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Untuk pengembangan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Puncak Jaya sesuai dengan hasil analisis, disarankan untuk meningkatkan faktor kinerja pegawai perlu diperhatikan tentang efektifitas dengan inisiatif dalam melaksanakan berbagai tugas, untuk meningkatkan budaya organisasi yang perlu diperhatikan tentang kemampuan inovasi dengan mampu mengambil keputusan, untuk meningkatkan motivasi kerja yang perlu diperhatikan tentang kebutuhan untuk berafiliasi dengan berkomunikasi dengan melakukan hubungan timbal balik dengan rekan kerja agar dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Asan Muhammad Khan, Mohammad Hanif Khan dan Altaf Hussain. 2020. Effect of Organizational Culture Components on Employee Job Performance in Pakistan. *Journal of Research*. Vol. 36, No. 4, Page 39-51
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Chien, Grace C.L, Iris Mao, Enkhzaya Nergui dan Wanching Chang. 2020. The Effect of Work Motivation on Employee Performance: Empirical Evidence from 4-Star Hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. Vol. 1, No. 1, Page 1-23
- Dessler, Gary. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh Jilid 1*, Jakarta: PT. Indeks
- Dewi, Fitriana S, Astri Nur Rahmawati, Refani Khoirunnissa dan Ibnu Husni. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol. 6, No. 4, Page 1689-1704
- Dharma, Yulius. 2018. The Effect of Work Motivation on Employee Performance With Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. *Proceedings of MICoMS*. Vol. 1, Page 7-12
- Djodjobo, Clinton, Wilfried S. Manoppo dan Joanne V. Mangindaan. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Dealer Honda NSS Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Page 89-94
- Gusti, I Agung Ayu Tri Riyantini. 2021. Pengaruh Keahlian Pengguna, Kesesuaian Tugas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi (SIA). *Hita\_Akuntansi dan Keuangan*. Page 242-257
- Majid, Abdul, Adi Lukman Hakim dan Elvina Assadam. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*. Vol. 5, No. 1, Page 9-16

- Manan, Abdul. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tommindo Sinar Mulia di Jakarta. *Jurnal Tabdir Peradaban*. Vol. 1, No. 1, Page 1-7
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Nwakoby, Nkiru P, Jane Frances Okoye dan Chika C. Anugwu. 2019. Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State. *Journal of Economics and Business*. Vol. 2, No. 4, Page 1213-1225
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung : Pustaka Setia
- Rahmawaty, Patria, Dassy Handa Sari dan Nurul Musfirah Khairiyah. 2022. Analisa Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Experience Dental Care* Balikpapan. *Seminar Nasional terapan Riset Inovatif (SENTRINOV)*. Vol. 8, No. 2, Page 112-117
- Rizal, Abdul, Fakhry Zamzam dan Luis Marnisah. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Raya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional*. Vol. 2, No. 1, Page 27-39
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Soden, Salfredy, Cosmas Fernandes, Simon Sia Niha, Perseverando dan Jou Sewa Adrianus. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Raijua Kabupaten Sabu Raijua. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Vol. 4, No. 4, Page 696-705
- Susanto, Natalia. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dispilin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*. Vol. 7, No. 1, Page 1-6
- Wayan, I Arya Lantara. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol. 10, No. 1, Page 231-240
- Wiyanto dan Muhamad Idruss. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 4, No. 1, Page 1-12
- Yuliana, Galuh Dewi. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kota Mojokerto. *Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol. 6, No. 2, Page 98-112